



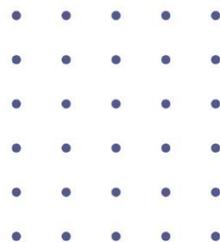
MÉDIO TEJO



EM IGUALDADE



PLANO MUNICIPAL
PARA
A IGUALDADE E
NÃO DISCRIMINAÇÃO



VILA DE REI
município

2023 - 2026



FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

Título: Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação no Município de Vila de Rei
Médio Tejo em Igualdade

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Promotor: Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo

Município de Vila de Rei e a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL).

Organismo Intermédio: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Cofinanciado por:



ÍNDICE

MENSAGEM DO EXECUTIVO	3
1. ENQUADRAMENTO	4
2. PONTO DE PARTIDA – O DIAGNÓSTICO EM 60’’	6
3. MISSÃO E VISÃO	11
4. PLANO DE AÇÃO	13
5. MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO E GOVERNANÇA	25
6. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO	27
7. BIBLIOGRAFIA	28

MENSAGEM DO EXECUTIVO

Mensagem do Exmo. Sr. Presidente da CMVR, Professor Ricardo Aires

As autarquias locais constituem-se como entidades que têm um importante papel na desconstrução dos estereótipos de género e na implementação de medidas concretas que promovam a formação de cidadãos cientes de que são titulares dos mesmos direitos, independentemente do género, raça, religião, língua, território de origem, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

A Câmara Municipal de Vila de Rei, tendo em conta a proximidade que tem com os munícipes e a privilegiada visão integrada que possui das condições de vida e das expectativas dos cidadãos que residem no seu território de atuação, considera a igualdade de género um domínio estratégico de promoção dos direitos humanos e de cidadania e de construção de uma sociedade mais justa.

É neste contexto organizacional, que a Câmara Municipal de Vila de Rei, destaca a importância da Igualdade de Género e Não Discriminação, com relevância ao nível da responsabilidade social.

Consciente da relevância que a Administração Autárquica Local assume na promoção da Igualdade de Género, a Câmara Municipal de Vila de Rei tem desenvolvido uma importante ação nesta área.

É, assim, compromisso desta autarquia defender uma efetiva igualdade entre homens e mulheres enquanto fator de competitividade, motivação e aproveitamento integral dos recursos humanos disponíveis e indispensáveis ao desenvolvimento dos territórios, ou seja, reconhecendo sempre o direito de possuir uma força de trabalho diversificada no que concerne à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Promove-se a assunção de compromissos claros que definem a forma de alcançar melhorias no plano da sustentabilidade, da justiça organizacional e da satisfação dos seus colaboradores, através do desenvolvimento de ações de promoção de Igualdade de género e Não Discriminação.

“O nosso compromisso - Igualdade de Género - significa que as mulheres e os homens têm igual visibilidade, poder, responsabilidade e participação em todas as esferas públicas e privadas, bem como iguais oportunidades de acesso recursos”.

1. ENQUADRAMENTO

No reconhecimento da igualdade como uma condição para a criação de um futuro sustentável, o Município de Vila de Rei desenvolveu um Diagnóstico Municipal de Igualdade e Não Discriminação para identificar e priorizar as necessidades do Município e do território.

Após longos meses de trabalhos desenvolvidos para essa finalidade, os quais nos permitiram conhecer a realidade do Município no que diz respeito à igualdade e à não discriminação, surge o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, um documento que apresenta conteúdos que sustentam a atuação estratégica do Município em matéria de política para a igualdade de género e não discriminação, para o período de 2023 – 2026.

Neste sentido, o presente plano propõe um conjunto de objetivos estratégicos específicos, definidos com base nas principais conclusões do diagnóstico, que se materializam em medidas concretas que nos conduzirão a um futuro “mais igual e menos discriminatório”.

Assim, este documento pretende ser:

- Um documento estratégico que permite enquadrar a temática da igualdade e da não discriminação como um mecanismo de promoção de coesão social e como uma ferramenta de redução de desigualdades no território, nas diferentes áreas de intervenção do Município;
- Um instrumento operativo que identifica as prioridades estratégicas de intervenção, identificando objetivos a curto, médio e longo prazo, integrando medidas e ações específicas, definindo os recursos mobilizáveis, os responsáveis pela sua execução e os mecanismos e ferramentas de acompanhamento e monitorização;
- Um processo vivo, permeável e aberto às novas necessidades e exigências que surjam durante o período da sua implementação;
- Um documento pensado e planeado à luz da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), e de acordo com o mote da Agenda 2030 – Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável – “Ninguém pode ficar para trás”.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação foi concebido de acordo com os seguintes pressupostos:

- **Interseccionalidade**, perspetiva que indica que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores. Desta forma, as ações propostas tiveram em consideração as

desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género e as características sexuais;

- **Territorialização**, as medidas propostas priorizam as características e necessidades territoriais do país e reforçam e potenciam o trabalho de atores locais em rede, atendendo à proximidade da população e do espectro de competências decorrentes da descentralização na área social;
- **Promoção de parcerias**, as medidas propostas respeitam a lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegiando o desenvolvimento de parcerias estratégicas e a sustentabilidade dos projetos.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação apresenta a seguinte estrutura:

1. Enquadramento;
2. Ponto de partida: o diagnóstico em 60’’;
3. Missão e visão;
4. Plano de ação;
5. Monitorização, avaliação e governança;
6. Divulgação e comunicação;
7. Bibliografia.

A elaboração do Plano baseou-se na construção, reconstrução e desconstrução das matérias de igualdade e não discriminação e crenças vivenciadas no território, aplicando-se, para tal, metodologias participativas do tipo *focus group* e/ou *brainstorming*. Desta forma, partiu-se da realidade e das experiências das Equipas Técnicas do Município e da Equipa para a Igualdade na Vida Local para, através de um processo criativo de reflexão, análise e prática, responder a questões como: Onde estamos? Para onde queremos ir? Como chegaremos lá?

2. PONTO DE PARTIDA – O DIAGNÓSTICO EM 60’’

VERTEENTE INTERNA

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS



SÍNTESE – PRÁTICAS E VALORES DE (DES)IGUALDADES



A autarquia não integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade de género.

SÍNTESE – AÇÕES DE FORMAÇÃO/ SENSIBILIZAÇÃO



4 ações de formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica



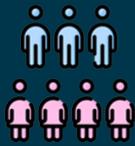
Não realizou ações de promoção da Igualdade e Não Discriminação



Não realizou ação de sensibilização e/ou programas/projetos para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género

VERTENTE EXTERNA

SÍNTESE DEMOGRÁFICA



1 836 residentes do sexo feminino
1 502 residentes do sexo masculino,
em 2020



46,6 (n°)
índice de dependência de
idosas/os, em 2020



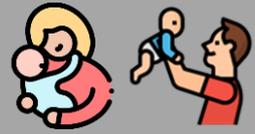
21 beneficiárias e 18 beneficiários
da licença parental inicial, em 2021



0
casamentos entre pessoas do
mesmo sexo, entre 2011 e 2021

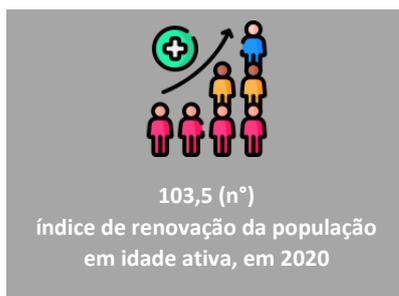
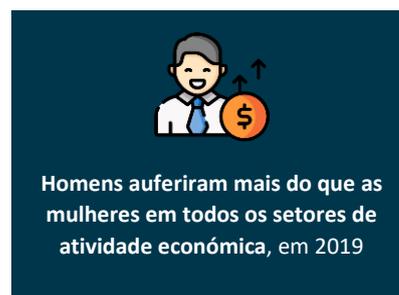
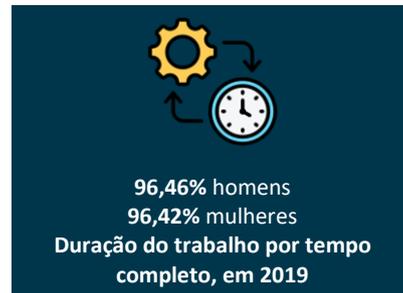


0,71 (n°)
índice sintético de fecundidade, em
2020

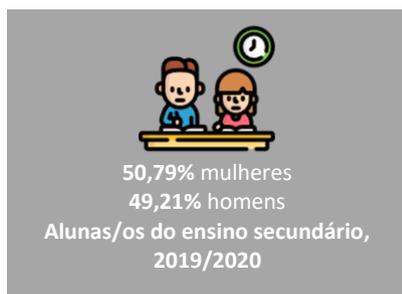


29,41% mães
com idade entre 30 e 34 anos
41,18% pais com idade entre 35 e
39 anos, em 2020

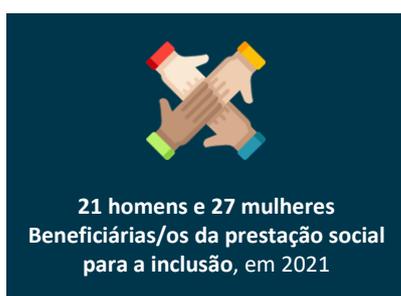
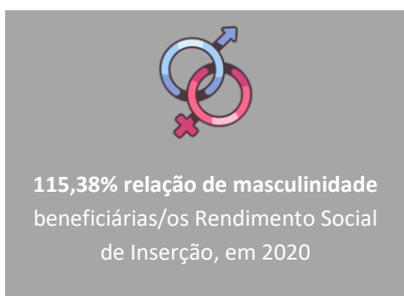
SÍNTESE SOCIOECONÓMICA



SÍNTESE EDUCATIVA



SÍNTESE DE AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL



SÍNTESE DA CRIMINALIDADE





16,28% agentes/suspeitas
identificadas em crimes violência
doméstica, em 2020

SÍNTESE – PRÁTICAS, VALORES E PERCEÇÕES DE (DES)IGUALDADES DA POPULAÇÃO



Desconstrução das crenças ou estereótipos enraizados na comunidade em geral

SÍNTESE – ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR



Fraco envolvimento das organizações do terceiro setor nas questões de igualdade e não discriminação

3. MISSÃO E VISÃO

A definição da estratégia do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação iniciou-se pela identificação da **Missão** do plano, resumindo-se em poucas palavras, o propósito do Plano, a sua finalidade e o porquê da sua criação para, de seguida, identificar qual é a **Visão** do plano, ou seja, descrever quais são as aspirações do plano para o futuro, definindo-se o percurso estratégico a seguir.

Neste sentido, no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação definiu-se como:

MISSÃO

A igualdade de género e a não discriminação é um direito consagrado, considerado um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de todas as pessoas, independentemente do seu género. O conceito de igualdade de género traduz-se numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre géneros, com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

VISÃO

Os valores de inclusão e diversidade são parte integrante da matriz da Câmara Municipal de Vila de Rei desde a sua génese. Ao longo dos tempos, estes mesmos valores têm vindo a ser ativamente incentivados, através da promoção de igualdade de oportunidades para todos os colaboradores, independentemente da sua função e enquadramento organizacional, assim como do seu género, etnia, idade, religião ou orientação sexual.

Neste sentido, tem sido prioritário o desenvolvimento e implementação de uma estratégia corporativa com uma preocupação e investimento no desenvolvimento meritocrático dos seus talentos, através de uma abordagem que visa a sustentabilidade na gestão de pessoas, nomeadamente no que concerne à igualdade de oportunidades, independentemente do género.

É com base na estratégia e valores acima mencionados que se associa a estratégia de recursos humanos da Câmara Municipal de Vila de Rei, assente na promoção de uma organização diversa e inclusiva como um dos seus vetores essenciais:

- promover a igualdade de oportunidades, independentemente do género, ao longo de todo o ciclo de vida dos(as) seus(suas) colaboradores(as). Por exemplo, no que diz respeito a seleção e recrutamento de recursos humanos, está sempre presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, sendo definidos critérios e procedimentos objetivos e transparentes;
- valorizar os(as) seus(suas) colaboradores(as), investindo fortemente na sua formação e implementando ações que contribuam para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, assegurando que o acesso é transversal e equitativo. Assim, os planos de formação são desenvolvidos tendo sempre presente o princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, procurando garantir uma representação equilibrada em todas as iniciativas formativas desenvolvidas;
- promover ativamente uma cultura de meritocracia, onde a diferenciação do desempenho e o contributo das pessoas e equipas é sustentado em processos e ferramentas de avaliação e reconhecimento;
- assegurar o direito ao gozo das licenças de parentalidade por todos(as) os(as) colaboradores(as);
- abranger a igualdade de oportunidades para todos os géneros, em diferentes contextos – profissional, familiar e pessoal;
- denunciar qualquer comportamento passível de constituir assédio no trabalho (qualquer colaborador(a) que seja alvo, bem como o(a) colaborador(a) que testemunhe esse tipo de comportamento). Provando-se a prática de assédio, o assediante será punido disciplinarmente, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil e/ou criminal prevista na lei;
- sublinhar a relevância da promoção da igualdade de género na Câmara Municipal de Vila de Rei e na sociedade, investindo no desenvolvimento de iniciativas de comunicação interna e externa, que visam manifestar publicamente a sua posição no âmbito desta temática e sensibilizar para a sua importância.

4. PLANO DE AÇÃO

O Plano de Ação com objetivos específicos, medidas concretas, indicadores de resultado e impacto, metas a atingir e a identificação de entidades promotoras e entidades parceiras, reveste-se de vital importância visto refletir o planeamento que foi concebido pela equipa técnica de forma a atingir os objetivos estratégicos do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Para a implementação das medidas propostas no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação será necessário mobilizar os seguintes recursos:

- Equipas de trabalho;
- Material didático (computador, videoprojector, entre outros);
- Material promocional (flyers, brochuras, posters, publicações nas redes sociais, etc.).

Neste âmbito, importa salientar que o Município dispõe de recursos financeiros, obtidos através de uma candidatura ao Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), para os primeiros 12 meses de execução das medidas previstas no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação reflete no mínimo 6 objetivos estratégicos definidos nos 3 Plano de Ação da ENIND (Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021, Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres

e à violência doméstica 2018-2021 e Plano de ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021) e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate do Tráfico de Seres Humanos 2018 – 2021.

O presente Plano de Ação tem uma vigência de 4 anos, é um plano aberto e flexível, avaliável, inclui objetivos específicos e medidas para desenvolver no tempo previsto e com os recursos disponíveis, afigurando-se como um instrumento que pressupõe quer um compromisso político, técnico ou para com os cidadãos.

PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS 2022-2025 (PAIMH)

1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Interna	Dinamizar a EIVL	Promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do Plano	N.º de reuniões e/ou presença em eventos	3	3	3	3	CM	EIVL
Externa	Promover uma capacitação personalizada para os/as diferentes agentes dos contextos educativos	Capacitar o pessoal docente e não docente em IGND	N.º de ações de capacitação	0	1	1	1	CM/AE	EIVL/EEE
			N.º de formandos/as	0	1	1	2		
Interna	Capacitar os recursos humanos para a IGND	Promover ações de formação com pelo menos	N.º de ações de formação com	0	2	2	2	CM	EIVL/EEE

		um módulo em IGND destinadas a dirigentes	pele menos um módulo em IGND						
			Número mínimo de dirigentes	0	10%	10%	20%		
		Promover ações de formação em IGND dirigidas aos recursos humanos	N.º de ações de formação	0	1	1	1	CM	EIVL/EEE
			Número mínimo de RH	0	1	1	1		
Externa	Sensibilizar e esclarecer para a IGND	Dinamizar ações de sensibilização dirigidas à população para as questões de igualdade e não discriminação	N.º de ações de sensibilização	1	0	1	0	CM	EIVL/EEE
Interna	Integrar a perspetiva de género na avaliação de desempenho de dirigentes da Administração pública Local	Incluir objetivos relacionados com a igualdade de género no SIADAP1	N.º de dirigentes com o objetivo incluído em avaliação e devidamente validado	0	40%	40%	40%	CM	EEE

	Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas	Divulgar o PMIND	N.º de ações de divulgação	1	1	1	1	CM/EIVL	CLAS
		Afetar recursos financeiros no orçamento municipal para implementação de medidas do PMIND	Existência de verbas destinadas ao PMIND	1	1	1	1	CM	EIVL
		Criar um separador temático no site do Município	N.º de separadores temáticos	1	0	0	0	CM	EIVL

2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	Fomentar o empreendedorismo feminino local	Realizar workshop para capacitação e promoção do empreendedorismo e da "Liderança Feminina"	N.º de workshop realizados	1	0	1	0	CM/EIVL	CIG
	Sensibilizar as organizações do	Dinamizar sessões de informação e/ou sensibilização	N.º de sessões realizadas	1	1	0	1	CM/EIVL	EEE

	setor empresarial para a implementação de medidas de conciliação, para as questões do assédio moral e sexual no trabalho, entre outras, promovendo um emprego seguro e produtivo	junto das empresas e organizações no âmbito da IGND e conciliação entre a vida pessoal e familiar							
	Promover a representação equilibrada na tomada de decisão	Criar guia de recomendações para um reforço da representação de forma equilibrada, entre homens e mulheres	N.º de guias criados	1	0	0	0	CM	EIVL/EEE
Interna	Incluir os princípios de igualdade de género em todos os procedimentos relacionados com a	Incluir a temática de género e não discriminação nas provas de conhecimentos dos procedimentos concursais	N.º de questões incluídas nas provas de conhecimentos	1	1	1	1	CM	EIVL/EEE

	gestão de recursos humanos								
	Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho	Criar procedimentos específicos ou divulgar os procedimentos já existentes para denúncia e/ou apresentação de queixa bem como sobre procedimentos de reparação de danos em situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica de mulheres e homens no local de trabalho	N.º de procedimentos criados e/ou divulgados internamente	1	1	1	1	CM	EIVL/EEE
	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as colaboradores/as	Criar iniciativas de diálogo com os/as colaboradores/as ou representantes para avaliação de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros.	N.º de iniciativas	1	1	1	1	CM	EIVL

		Divulgar medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc.	N.º de ações de divulgação	1	1	1	1	CM	EIVL
--	--	---	----------------------------	---	---	---	---	----	------

3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	Incluir nos projetos educativos e respetivos Planos de Atividades uma vertente focada na temática da igualdade entre homens e mulheres	Promover ações de sensibilização e capacitação sobre a estereotopia de género dirigidas a estudantes e encarregados/as de educação	N.º de iniciativas por ano letivo	1	1	1	1	CM	EIVL/AE/EEE
		Promover a igualdade de oportunidades no Desporto Escolar	N.º de equipas mistas por ano letivo	1	1	1	1	CM/EIVL	AE

Promover a capacitação personalizada para as/os diferentes agentes dos contextos educativos	Capacitar o pessoal docente e não docente e das equipas técnicas em IGND	N.º de ações de capacitação	0	1	0	1	CM/AE	EIVL/CIG/EEE
Combater a estereotopia e desagregação sexual das atividades profissionais	Sensibilizar a Comunidade Educativa para a desagregação sexual das profissões	N.º de ações de sensibilização	1	1	1	1	CM/AE	EIVL/EEE

4. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	Promover a capacitação dos/as diferentes intervenientes dos Cuidados de Saúde Primários em matéria de IGND	Promover ações de capacitação das Equipas Técnicas e Não Técnicas em IGND	N.º de ações de capacitação	0	1	0	1	CM/ACES	EIVL

	Combater a estereotopia nas práticas desportivas	Promover ações de sensibilização para combater estereótipos nas diversas modalidades desportivas	N.º de ações de sensibilização	0	1	0	1	CM	EIVL/EEE
	Promover ações que fomentem o envelhecimento ativo e saudável, diferenciadas por sexo	Promover sessões de informação e/ou sensibilização para estilos de vida saudável junto de seniores	N.º de ações de sensibilização	0	1	1	1	CM/CLAS	EIVL/EEE

5. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Interna e Externa	Assegurar a adoção de uma linguagem neutra, inclusiva e promotora da igualdade entre mulheres e homens	Criar guia de orientação para a utilização de linguagem inclusiva	N.º de guias criados	1	0	0	0	CM	EIVL/EEE

		Promover ações de capacitação sobre linguagem inclusiva e não discriminatória	N.º de ações de capacitação	1	0	0	1	CM	EIVL/EEE
--	--	---	-----------------------------	---	---	---	---	----	----------

6. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica	Elaborar ou atualizar um diagnóstico sobre mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade	N.º de diagnósticos elaborados ou atualizados	0	1	1	1	CM	EIVL/EEE
		Promover ações de alfabetização digital de mulheres adultas	N.º de ações de alfabetização digital	1	1	1	1	CM	EIVL/EEE

CM	CM – Câmara Municipal
EIVL	EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local
CIG	CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
EEE	EEE – Entidade Externa Especializada
CLAS	CLAS – Conselho Local de Ação Social
ACES	ACES – Agrupamentos de Centros de Saúde

PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA (PAVMVD)

1. Prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	Aumentar os níveis de conhecimento sobre as desigualdades, discriminação, violência de género e violência doméstica	Promover ações de formação junto de pessoal docente e não docente para a temática da VMVD em parceria com os Centros de Formação	N.º de ações realizadas	0	1	1	1	CM/AE	EIVL/EEE
			N.º de pessoal abrangido	0	2	1	1		
		Promover ações de formação para o pessoal técnico municipal	N.º de ações realizadas	0	1	0	0	CM	EIVL/EEE
			N.º de pessoal capacitado	0	1	0	0		
	Desenvolver iniciativas de sensibilização da comunidade para uma cultura de não violência	Promover sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica	N.º de ações promovidas	1	0	1	0	CM/EIVL	CIG/EEE
			N.º de workshop promovidos	1	0	1	0	CM/EIVL	CIG/EEE
			N.º de ações promovidas	0	1	0	1	CM/AE	EIVL/EEE

		não violência junto de crianças do 1º CEB							
		Promover ações de sensibilização para promoção de uma cultura de não violência junto de crianças do 2º e 3º CEB	N.º de ações promovidas	0	1	0	1	CM/AE	EIVL/EEE

4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa e Interna	Reforçar a capacitação das equipas técnicas especializadas e/ou não especializadas	Promover ações de formação junto de pessoal docente e não docente para a temática da VMVD em parceria com os Centros de Formação	N.º de ações realizadas	0	0	1	0	CM/AE	EIVL/CIG/EEE
		Promover ações de capacitação das equipas técnicas especializadas e/ou não especializadas do município nos diversos domínios de intervenção com vítimas de VMVD	N.º de ações de capacitação	0	1	0	1	CM	EIVL/CIG/EEE
		Desenvolver workshop no âmbito da VD	N.º de workshop	0	1	0	0	CM	EIVL/CIG/EEE

CM	CM – Câmara Municipal
EIVL	EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local
CIG	CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
EEE	EEE – Entidade Externa Especializada
CLAS	CLAS – Conselho Local de Ação Social
ACES	ACES – Agrupamentos de Centros de Saúde

5. MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO E GOVERNANÇA

Os processos de monitorização e de avaliação do Plano são fundamentais para identificar as suas fragilidades internas e externas, permitindo o desenvolvimento de ajustes, adaptações ou mesmo alterações que colmatem essas fragilidades.

A avaliação do Plano será realizada por uma equipa de avaliadores externos independentes com reconhecido rigor técnico e científico na análise e avaliação de Planos para a Igualdade e Não Discriminação.

A monitorização e avaliação contribuirá para uma gestão eficaz e eficiente das ações, para aumentar o compromisso e a corresponsabilização das entidades públicas e privadas envolvidas no Plano e para proceder à prestação de contas perante a sociedade e a entidade financiadora.

Deste modo, as atividades de monitorização e avaliação terão como objeto as ações implementadas, os processos concretizados e os produtos realizados nas diversas fases do projeto desde o diagnóstico até à elaboração, implementação e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. Através da monitorização, por comparação ao planeado no Plano, ir-se-á:

- Identificar desvios;
- Identificar as causas dos desvios;
- Compreender os constrangimentos;
- Definir medidas corretivas;
- Ajustar os objetivos e/ou indicadores a outros que se considerem mais convenientes.

Na análise e validação do projeto serão considerados, entre outros, os seguintes pressupostos:

- Diagnóstico inicial e alinhamento com a ENIND;
- Carácter público e compromisso coletivo do município e outros atores e stakeholders;
- Ações de divulgação do Plano;
- Estrutura interna e a qualidade intrínseca do plano;
- Modelo de governação;
- Pontos fortes e fracos do plano bem como as oportunidades e ameaças;
- Impacto esperado do plano;
- Propostas de melhoria e ensinamentos para o futuro.

Desta forma, os critérios específicos que a equipa de avaliação externa irá usar para avaliar a elaboração do Plano de Igualdade serão, entre outros, os seguintes:

- Adequabilidade (avaliar se estão criadas as condições necessárias à implementação do Plano);
- Utilidade (avaliar a qualidade intrínseca do Plano e se este cumpre com os objetivos a que se propõe);
- Boa governação e transparência (avaliar o modelo de governação previsto para o acompanhamento e avaliação do Plano).

Neste contexto, e de forma a garantir a passagem à ação, importa definir um modelo de governação que permita implementar e monitorizar as medidas definidas no Plano, mobilizando para tal os diferentes departamentos da autarquia e promovendo o envolvimento dos diversos stakeholders do território, formando sinergias através de um processo mais participativo e colaborativo.

Neste sentido, identificaram-se, para a dinamização e implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, os seguintes agentes e respetivas responsabilidades:

- Câmara Municipal, a quem compete implementar e divulgar as medidas previstas no plano; mobilizar e envolver os diferentes departamentos e/ou divisões da autarquia; fomentar parcerias locais com diferentes stakeholders; analisar e validar o relatório de execução do plano dos primeiros 12 meses e restantes anos de vigência;
- Equipa para a Igualdade na Vida Local, a quem compete a dinamização de reuniões regulares (no mínimo 3 reuniões) para análise da execução das medidas, bem como a análise e validação do relatório de execução do plano dos primeiros 12 meses e restantes anos de vigência;
- Stakeholders, a quem será atribuída a responsabilidade de cooperar na implementação e dinamização das medidas previstas no plano;
- Entidade Externa Especializada pela implementação do PMIND, a quem compete implementar, acompanhar e monitorizar as medidas previstas no plano; analisar e identificar o cumprimento dos indicadores e metas; identificar melhorias no processo e elaborar relatórios de execução trimestrais e relatório final do Plano;
- Perito/a Independente e Externo/a, a quem compete avaliar o primeiro ano de implementação do plano que resultará num relatório de avaliação que explicitará a metodologia de avaliação seguida e avaliará quantitativamente as metas alcançadas e o envolvimento dos stakeholders, entre outras situações.

6. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação será disponibilizado através do website do Município e publicitado nas redes sociais, garantindo-se desta forma a comunicação e a transparência do mesmo.

A estratégia de divulgação e comunicação passará pela partilha dos resultados ao nível interno da autarquia e ao nível externo junto das entidades parceiras e da população em geral, adotando-se os canais de comunicação mais adequados de acordo com os diferentes públicos-alvo.

Desta forma, a divulgação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação será levada a cabo através de diferentes ações de comunicação visual objetivas. Assim, no que se refere à estratégia de divulgação e comunicação do PMIND, estipulam-se os seguintes objetivos:

- Dar a conhecer o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação a todos os stakeholders e à população em geral;
- Partilhar as experiências desenvolvidas ao longo do processo de implementação do plano numa perspetiva de enriquecimento mútuo;
- Dar a conhecer o Plano a todas as organizações do município, sensibilizando e consciencializando-as para a temática da igualdade e não discriminação, contribuindo desta forma para transformar a realidade concelhia;
- Informar a população dos objetivos estratégicos do plano e respetivas medidas para alcançar os resultados desejados;
- Estabelecer contactos e encontros com outras Autarquias e entidades para partilhar experiências na implementação do Plano e processos de aprendizagem e boas práticas que possam ser disseminadas.

Para a divulgação serão utilizados, preferencialmente, os seguintes canais de comunicação:

- Comunicação digital: website do município, redes sociais, newsletter;
- Órgãos de comunicação social: rádios e jornais locais.

Por último, no que se refere ao público alvo, importa referir que as ações de divulgação e comunicação serão dirigidas para os seguintes atores:

- Trabalhadores/as do Município;
- Organizações, associações locais e setor empresarial local;
- População em geral.

7. BIBLIOGRAFIA

AVISO N.º POISE–22-2020-03 1.06 - *Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.*

CCRE (2006). *A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local*. Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros. Disponível em: https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_pt.pdf

CITE (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

CNPDPJ (2020). *Relatório Anual de Avaliação da Atividade das CPCJ 2020*. Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens. Lisboa, Portugal. Disponível em: <https://www.cnpdpj.gov.pt/relatorio-atividades>

Comissão Europeia (2010) – *Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres, 2010-2015*. Comunicado da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité económico e social europeu e ao Comité das regiões. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:pt:PDF>

Conselho da Europa (2003). *Revised European Charter on the Participation of Young People in Local and Regional Life*. Disponível em: <https://rm.coe.int/168071b4d6>

Conselho da Europa (2011) – *Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica*. Série de Tratados do Conselho da Europa -n. 210. Disponível em: <https://rm.coe.int/168046253d>

Ferreira, V & Almeida, H (2016). *Kit de Ferramentas para diagnósticos participativos*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Guerreiro, M., Lourenço, V. & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar: Manual para as Empresas* (4ª ed.). Lisboa: CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Jornal Oficial da União Europeia (2011) – *Conclusões do Conselho, de 7 de março de 2011, sobre o Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres (2011-2020)*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525%2801%29&from=PT>

Jornal Oficial da União Europeia (2016) – *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>

Perista, H. & Silva, A. (2009). *Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. *Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030.*

Local Gender Equality - Guias para a integração a nível local da perspectiva de género

Leite, C., Almeida, J., Vais, R., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S., Lopes, M. & Múrias, C. (2016).

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Lopes, M., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível*

Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Múrias, C., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Lopes, M. (2016). *Violência no Trabalho - Guia*

para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível*

Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível*

Local da Perspetiva de Género na Educação. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

SITES

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). *Instrumentos de Política Pública.* Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/instrumentos-de-politica-publica/>

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência do Ministério da Educação (DGEEC/ME): <https://www.dgeec.mec.pt/np4/estatisticas/>

GEP-MTSSS, Carta Social: <https://www.cartasocial.pt/inicio>

Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP): <https://www.iefp.pt/>

Instituto Nacional de Estatística (INE): <https://www.ine.pt/>

PORDATA: <https://www.pordata.pt/>

Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça da Direção-Geral da Política de Justiça do Ministério da Justiça (DGPJ/MJ-SIEJ): <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt>

Segurança Social: <https://www.seg-social.pt/>

